

证券代码：300407

证券简称：凯发电气

公告编号：2026-017

# 天津凯发电气股份有限公司

## 关于向激励对象首次授予股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

### 重要内容提示：

- 股票期权首次授予日：2026 年 2 月 11 日
- 股权激励首次授予数量：400.00 万份
- 股权激励首次授予行权价格：12.46 元/股
- 首次授予人数：8 人
- 股权激励方式：股票期权

天津凯发电气股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）规定的股票期权授予条件已经成就，根据公司 2026 年第一次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 2 月 11 日召开第六届董事会第二十次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，确定股票期权的首次授予日为 2026 年 2 月 11 日，首次授予股票期权 400.00 万份，行权价格为 12.46 元/股。现将有关事项说明如下：

### 一、激励计划简述及已履行的相关审批程序

#### （一）激励计划简述

##### 1、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

## 2、本激励计划授予的股票期权数量

本激励计划拟授予的股票期权数量合计不超过 500.00 万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额 32,004.0493 万股的 1.56%；其中首次授予股票期权 400.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 32,004.0493 万股的 1.25%；预留股票期权 100.00 万份，占本激励计划股票期权拟授出权益总数的 20.00%，占本激励计划草案公告时公司股本总额 32,004.0493 万股的 0.31%。每份股票期权拥有在激励计划有效期内的可行权日以行权价格购买 1 股凯发电气股票的权利。

## 3、本激励计划授予的股票期权的分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万股）	占授予股票期权总数的比例	占草案公告时公司总股本的比例
公司子公司凯育智航、凯发中特、欧力配网的核心管理人员和核心骨干员工（共计8人）		400.00	80.00%	1.25%
预留授予部分		100.00	20.00%	0.31%
合计		500.00	100.00%	1.56%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划激励对象不包括凯发电气董事（包括独立董事）、高级管理人员、外籍员工以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象将于本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

本激励计划首次授予的激励对象总人数不超过 8 人，包括本激励计划草案公告时在子公司凯育智航、凯发中特、欧力配网任职的核心管理人员和核心骨干员工。

本次激励计划激励对象王鹏飞先生为持有公司 5%以上股份的股东淮安中特智慧能源合伙企业（有限合伙）的执行事务合伙人。凯发中特为公司子公司，其专注于为客户提供安全、高效、绿色的智慧能源系统解决方案，致力于构建“智慧能源产品与系统级解决方案提供商”的业务模式，产品覆盖智能配电、智慧新

能源、智慧教育及校园综合能源等领域。王鹏飞先生现任凯发中特总经理，主要负责制定凯发中特新能源领域的发展战略规划，负责相关领域的市场开拓、团队建设和技术把关，其具有丰富的新能源领域行业经验和扎实的专业知识，是凯发中特重要的管理人员和核心骨干人员。

该激励对象参与本次激励计划有助于调动公司及子公司凯发中特相关核心人员的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于公司在深耕轨道交通领域的基础上，拓展公司既有产品和技术的应用场景和边界，积极探索供电自动化技术和产品在新能源、新型电力系统、智慧校园、智慧港口、数据中心等应用场景的推广应用，培育公司第二增长曲线，从而实现公司可持续高质量的发展。因此，公司将王鹏飞先生纳入本次激励计划符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

除上述人员外，本激励计划激励对象不包括凯发电气董事（包括独立董事）、高级管理人员、外籍员工以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

#### 4、股票期权的授予价格

本计划授予股票期权的行权价格（含预留授予）为每股 12.46 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以每股 12.46 元的价格购买 1 股公司股票。

#### 5、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

#### 6、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自授予登记完成之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

(3) 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期限和行权安排具体如下：

行权安排	行权期间	行权权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个行权期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留的股票期权在 2026 年三季报披露之前授予完成，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励计划预留授予的股票期权于 2026 年三季报披露之后授予完成，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各

行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

## 7、股票期权的行权条件

激励对象获授的股票期权需同时满足以下行权条件方可分批次办理行权事宜：

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③ 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；若激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计

划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，分别对子公司凯育智航、凯发中特、欧力配网的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为所属子公司激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下：

① 凯育智航

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2026 年度营业收入不低于 10,000.00 万元； 2、2026 年度净利润不低于 600.00 万元。
第二个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 12,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 720.00 万元。
第三个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 14,400.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 864.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯育智航营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯育智航股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

② 凯发中特

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2026 年度营业收入不低于 30,000.00 万元； 2、2026 年度净利润不低于 1,800.00 万元。
第二个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 40,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 2,400.00 万元。
第三个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 52,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 3,120.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯发中特营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯发中特股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

③ 欧力配网

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2026 年度营业收入不低于 10,000.00 万元； 2、2026 年度净利润不低于 600.00 万元。
第二个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 15,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 900.00 万元。
第三个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 20,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 1,200.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的欧力配网营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于欧力配网股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留的股票期权在 2026 年三季报披露之前授予完成，则预留部分考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2026 年三季报披露之后授予完成，则预留部分的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下：

#### ① 凯育智航

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 12,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 720.00 万元。
第二个行权期	凯育智航需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 14,400.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 864.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯育智航营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯育智航股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

#### ② 凯发中特

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 40,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 2,400.00 万元。
第二个行权期	凯发中特需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 52,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 3,120.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的凯发中特营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于凯发中特股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

③ 欧力配网

行权期	业绩考核指标
第一个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2027 年度营业收入不低于 15,000.00 万元； 2、2027 年度净利润不低于 900.00 万元。
第二个行权期	欧力配网需满足下列两个条件之一： 1、2028 年度营业收入不低于 20,000.00 万元； 2、2028 年度净利润不低于 1,200.00 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的欧力配网营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后的归属于欧力配网股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

（4）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可行权的股份数量。届时根据下表确定激励对象的实际可行权的股份数量：

绩效完成综合得分（KPI）	个人层面可行权比例
KPI < 80	0%
80 ≤ KPI ≤ 90	80%
KPI > 90	100%

注：如子公司当年度净利润为负，则所属该子公司的激励对象当年度个人层面可行权比例为 0%。

在公司层面业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面可行权比例。

（二）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2026 年 1 月 12 日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议，审议通过《关于天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案》和《关于天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》，并提交公司董事会审议。

2、2026 年 1 月 12 日，公司召开第六届董事会第十八次会议，审议通过了审议通过《天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》、



《天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》和《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权激励计划有关事宜的议案》。

3、2026 年 1 月 14 日至 2026 年 1 月 23 日，公司对本激励计划拟激励对象名单在公司内部进行了公示，公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2026 年 1 月 27 日，公司披露了《天津凯发电气股份有限公司薪酬与考核委员会关于公司 2026 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

4、2026 年 1 月 30 日，公司 2026 年第一次临时股东会审议并通过了《天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》、《天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》和《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权激励计划有关事宜的议案》。公司实施 2026 年股票期权激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权，并办理授予所必需的全部事宜。

5、2026 年 2 月 11 日，公司第六届董事会第二十次会议审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了上述议案。

## **二、本次实施的激励计划与股东大会通过的激励计划的差异情况**

本次实施的激励计划内容与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的激励计划相关内容一致。

## **三、董事会对授予条件满足的情况说明**

根据激励计划的规定，同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

### **（一）公司未发生如下任一情形：**

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；若激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述两条任一情况。综上所述，本激励计划规定的首次授予条件已经成就，同意向符合授予条件的 8 名激励对象首次授予股权期权 400.00 万份。

#### **四、股票期权首次授予情况说明**

（一）授予日：2026 年 2 月 11 日；

（二）授予数量：400.00 万份；

(三) 行权价格：12.46 元/股；

(四) 授予人数：8 人；

(五) 本激励计划实施后，不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

## 五、本激励计划股票期权的授予对公司经营能力和财务状况的影响

### (一) 股票期权的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，并于 2026 年 2 月 11 日用该模型对首次授予的 400.00 万份股票期权公允价值进行测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：13.45 元/股（首次授予日 2026 年 2 月 11 日的收盘价）；

2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予登记完成之日起至每期首个可行权日的期限）；

3、历史波动率：28.6786%、33.1411%、29.4400%（分别采用创业板综合指数截至 2026 年 2 月 11 日最近 12、24、36 个月的波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

5、股息率：激励计划就标的股票现金分红除息调整权益行权价格的，预期股息率为 0。

### (二) 预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

本次激励计划的首次授予日为 2026 年 2 月 11 日，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元、万股

授予权益数量	需摊销的总费用	2026年	2027年	2028年	2029年
400.00	1,020.39	573.85	313.96	123.52	9.07

注：1、由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

3、上述股权激励对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留部分股票期权的会计处理与首次授予股票期权的会计处理相同。

在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

**六、激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金全部自筹，公司承诺不为激励对象依激励计划获取标的股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。**

#### **七、公司本次激励计划所筹集的资金的用途**

公司本次激励计划筹集的资金将用于公司补充流动资金。

#### **八、董事会薪酬与考核委员会对授予日激励对象名单的核实意见**

董事会薪酬与考核委员会对获授股票期权的激励对象名单进行核查，发表核实意见如下：

（一）本激励计划的激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（二）本激励计划的激励对象为子公司核心管理人员和核心骨干员工，本激励计划激励对象不包括凯发电气董事（包括独立董事）、高级管理人员、外籍员工以及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

（三）公司本激励计划授予激励对象人员名单与公司 2026 年第一次临时股东大会批准的公司 2026 年股票期权激励计划中规定的激励对象相符。

（四）股票期权的激励对象符合《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《上市公司股权激励管理办法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》规定的激励对象条件，符合《天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象主体资格合法、有效，满足获授股票期权的条件。

（五）公司和股票期权的激励对象均未发生不得授予股票期权的情形，公司本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件已经成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司以 2026 年 2 月 11 日为授予日，向符合条件的 8 名激励对象授予 400.00 万份股票期权。

## 九、律师出具的法律意见

北京中伦文德（天津）律师事务所认为，本次授予股票期权的相关事项已经取得必要的批准和授权；本次激励计划的授予条件已经成就；公司本次授予的授予日、激励对象、授予数量及行权价格均符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》《激励计划（草案）》的规定。

## 十、备查文件

（一）第六届董事会第二十次会议决议；

（二）第六届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议决议；

（三）董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 年股票期权激励计划首次授予激励对象人员名单（授予日）的核实意见；

（四）北京中伦文德(天津)律师事务所关于天津凯发电气股份有限公司 2026 年股票期权激励计划授予事项之法律意见书。

特此公告。

天津凯发电气股份有限公司董事会

2026 年 2 月 12 日